



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto
Perdomo Franco” Guayaquil,
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Jacqueline Alexandra, Rosales Blandín (ORCID: 0000-0003-3952-2693)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura -Perú

2019

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación lo ofrezco a mi familia, exclusivo a mi hijo por tanto tiempo que los deje solos, Cruzando la frontera de este país Perú donde me brindaron los mejores conocimientos adquiridos, para conseguir este logro tan anhelado, me apoyaron mis padres no desmayes, me animaron para poder llegar a este peldaño importante dentro de mi vida profesional que me depara.

Jacqueline Alexandra

AGRADECIMIENTO

A Dios le debo más que a todos, por darme la oportunidad de lograr este sueño tan esperado.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las oportunidades y todos los conocimientos adquiridos para las metas propuestas.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que le doy gracias por su dedicación, comprensión y disponibilidad que su actividad educativa siga brillando con la bendición de Dios, haciendo el bien de corazón muchas gracias

A la Institución Educativa Fiscal Alberto Perdomo Franco” en especial a la directora por permitir realizar la encuesta de mi tesis por el apoyo incondicional de esta institución. “Dios le pague”

Jacqueline Alexandra

PÁGINA DE JURADO



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **ROSALES BLANDÍN, JACQUELINE ALEXANDRA**, cuyo título es: "**Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

Aprobado por mayoría

Piura, 11 de Julio de 2019

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

PRESIDENTE

Dra. Vargas Farías Ana Melva

SECRETARIO

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosales Blandin Jacqueline Alexandra, alumna del Programa de Maestría en Administración de Educación de la escuela de posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con CI. 0911833671, con la tesis titulada "Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la Unidad Educativa Fiscal "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018.

Bajo juramento declaro que:

1. El presente trabajo es de mi autoría.
2. En esta tesis sean respetado las reglas internacionales de citas y referencias para las fuentes que fueron consultadas. No es plagiada ni parcialmente ni totalmente.
3. Este trabajo no ha sido publicado anteriormente, ni presentado para obtener grado académico o título profesional, por tanto no es auto plagio.
4. Los datos no han sido adulterados, son reales, no son falsos, ni duplicados ni copia de manera que constituyen un aporte a la realidad de la investigación realizada.

De detectarse faltas como fraude, copia, auto plagio, piratería, o falsificación asumo toda la responsabilidad sanciones pertinentes, y me someto a las normas y reglamentos vigentes de la Universidad "César Vallejo".

Tumbes, julio del 2019


ROSALES BLANDIN JACQUELINE ALEXANDRA

CI. N° 0911833671

ÍNDICE

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	V
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Variables.....	22
Operacionalización de las variables	23
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.3.2. Muestra	24
2.3.3. Criterios de selección	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	25
2.4.1. Técnicas	25
2.4.2. Instrumentos.....	25
2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.....	26
2.5. Métodos de análisis de datos	26
2.6. Aspectos éticos	27
Conclusiones	42
Recomendaciones	44
Referencias	45
Anexos.....	47

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco”.....	24
Tabla 2. Distribución de la Muestra de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco”.....	25
Tabla 3. Liderazgo pedagógico.....	27
Tabla 4. Capacidad de planificación.....	28
Tabla 5. Capacidad de influencia.....	29
Tabla 6. Nivel calificación de la variable empatía.....	30
Tabla 7. Nivel calificación de la variable gestión pedagógica.....	31
Tabla 8. Nivel de la gestión institucional.....	32
Tabla 9. Nivel de la gestión pedagógica.....	33
Tabla10. Nivel de la gestión administrativa.....	34
Tabla 11. Correlación entre las variables liderazgo pedagógico y gestión Pedagógica en Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.....	35
Tabla12. Correlación entre la dimensión capacidad de planificación y gestión pedagógica en la Unidad educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.....	37
Tabla 13. Correlación entre capacidad de influencia y gestión pedagógica en la unida ad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco “Guayaquil 2018.....	39
Tabla 14. Correlación entre la empatía y la gestión pedagógica en la Unidad educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.....	41

Índice de Figuras

Figura 1. Liderazgo pedagógico.....	27
Figura 2. Capacidad de planificación.....	28
Figura3. Capacidad de influencia.....	29
Figura4. Nivel calificación de la variable empatía.....	30
Figura 5. Nivel calificación de la variable gestión pedagógica.....	31
Figura 6. Nivel de la gestión institucional.....	32
Figura7. Nivel de la gestión pedagógica.....	33
Figura 8. Nivel de la gestión administrativa.....	34

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. Localizada en el suburbio oeste de Guayaquil, Ecuador, es una institución educativa considerada una unidad académica por tener los cuatro niveles educativos, como autoridades principales tiene una rectora, vicerrectora son quienes la administran y 38 docentes que laboran en la unidad y un personal administrativo. Se procede a realizar la tesis mediante el método cuantitativo. La investigación fue de carácter correlacional para conocer la relación que puede existir entre las dos variables, se empleó el diseño descriptivo – correlacional, del grupo de trabajadores se procede a seleccionar una muestra de 38 personas que laboran en la institución educativa. Se debe mencionar que toda la información se la obtuvo al aplicar un cuestionario de opinión basado en liderazgo pedagógico y otro cuestionario de opinión de gestión pedagógica los mismos que posteriormente fueron certificados por la respectiva matriz de validación. Para constatar la relación entre las variables y a su vez confrontar la hipótesis se utilizó los diferentes estadísticos r de Pearson y la t de student. Arrojando como resultado que el 81.58% de los docentes perciben que el nivel de la variable liderazgo es bueno (Tabla 3) y que 86% de los docentes perciben que el nivel de la variable gestión pedagógica es regular (Tabla 7) de igual manera nos indicó existe relación muy reveladora entre las variables empleadas. Según el resultado obtenido para el coeficiente r de Pearson que fue de 0,512 ** (Sig.= 0.001 < 0,01) se demuestra una correlación moderada, directa y significativa a nivel 0.01 (Tabla 11)

Palabras clave: Gestión, empatía, capacidad, liderazgo, monitoreo.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine how pedagogical leadership is related to pedagogical management in the fiscal education unit "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018. Located in the western suburb of Guayaquil, Ecuador, it is an educational institution considered an academic unit to have the four educational levels, as the main authorities has a rector, vicerrectora are those who administer it and 38 teachers who work in the unit and an administrative staff. The thesis is proceeded by the quantitative method. The investigation was of a correlational nature to know the relationship that may exist between the two variables, the descriptive - correlational design was used, from the group of workers we proceed to select a sample of 38 people who work in the educational institution. It should be mentioned that all the information was obtained by applying an opinion questionnaire based on pedagogical leadership and another pedagogical management opinion questionnaire, which were subsequently certified by the respective validation matrix. To verify the relationship between the variables and in turn to compare the hypothesis, we used the different Pearson's r statistics and the student's t. Spreading as a result that 81.58% of teachers perceive that the level of the leadership variable is good (Table 3) and that 86% of teachers perceive that the level of the pedagogical management variable is regular (Table 7). He indicated there is a very revealing relationship between the variables used. According to the result obtained for the Pearson r coefficient, which was 0.512 ** (Sig = 0.001 <0.01), a moderate, direct and significant correlation was demonstrated at the 0.01 level (Table 11).

Keywords: Management, empathy, capacity, leadership, monitoring

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional los estándares educativos, ha sufrido cambios e innovaciones. De igual manera sucede en América Latina donde el currículo ha sufrido modificaciones y diversas transformaciones como resultados de los cambios en algunos pueblos en vía de desarrollo se han visto afectados.

En los años ochenta y a al inicio de la década de los años noventa, el papel del dirigente era el símil de un administrador sancionador, con una visión racional disminuíday burócrata de la institución, cuya función principal era la de controlar e inspeccionar las institución sin embargo, en la actualidad existe aprobación respecto de que el liderazgo pedagógico de quienes hacen direcciónconstituyoun elemento crítico que coadyuva a mejorar de la calidad de la educación, razón por la cual se pretendió analizar la relación existente entre liderazgo pedagógico y la gestión educativa (Elmore, 2010, p.10).

“El estilo de Liderazgo que se establece de una forma general en el CECyT (Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos) es el burocrático [...] no actúa por empuje propio, no es dominante, no practica la autoridad sino más bien deja trabajos al grupo” (Solís, 2015, pág. 45).

Solís (2015) en el trabajo de tesis denominado “La influencia del liderazgo en la gestión escolar en la Ciudad de México”, afirma que el liderazgo en el CECyT no influye de manera consistente en los objetivos académicos ni de gestión administrativa, así mismo responde a su pregunta de investigación, tiene relación con las cualidades de liderazgo de los dirigentes –entiéndase docentes y directivos– las que influyen de forma específica en la gestión del centro de estudios, en ese contexto, también, concluye “Es necesario de un liderazgo conforme a cada departamento de trabajo, puesto que cada uno posee diferentes objetivos y actividades en distintos momentos. Lo que origina que no sea oportuno un tipo de liderazgo general para toda la Institución” (Solís, 2015).

En el contexto nacional ecuatoriano oficialmente se gestiona un proceso orientado, al fortalecimiento de la institucionalidad, destacando un agresivo proceso de selección docente y de cargos directivos en las instituciones educativas fiscales, mismo que en sumo grado buscan cualificar a los ciudadanos que teniendo formación de grado o tercer nivel, cumplan con mínimos criterios psicosociales y de liderazgo, por ello el sistema administrativo educativo oficial, impone el criterio de “idóneo” al ciudadano que dentro del proceso de selección docente logra superar las pruebas psicométricas, además dicha cualificación es la puerta para acceder a la posibilidad de ser convocado a las pruebas de aptitud de conocimientos, las que en el caso de ser aprobadas, permiten al candidato obtener el criterio de “elegible”, solo cuando obtiene esa calidad, puede concursar por una plaza docente pública. Cabe indicar que quien no posee la calidad de idóneo no puede seguir concursando, porque carecería de liderazgo.

Paralelamente dentro del criterio pedagógico de currículo flexible se implementan procesos educativos con enfoque constructivo destacando los denominados proyectos educativos, estrategia pedagógica/didáctica que tiene como propósito integrar conocimientos en la práctica desde la ejecución de los aprendizajes basados en proyectos (ABP). La estrategia ha tenido limitados resultados producto de los bajos niveles de socialización de la propuesta y de la cuasi nula calificación del docente en proyectos educativos.

No obstante, destaca en los proyectos educativos el papel que juega el liderazgo docente, basta citar que la estrategia parte de acciones de consulta a los estudiantes como docentes, todo ello bajo el liderazgo de un docente que asume la coordinación de los proyectos educativos, quien no necesariamente es el directivo de la institución educativa. La propuesta se alimenta de las demandas estudiantiles, un proceso de rendición de cuentas, presentación pública de logros y las evaluaciones que correspondan.

Un hecho a subrayar significa a las exigencias para permitir un lugar de trayectoria en una de las instituciones educativas, a la fecha las pruebas de selección se han

caracterizado por ser –elevadamente- exigentes, administradas por un organismo autónomo al Ministerio de Educación: el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL), por un lado; por otro, los requisitos de calificación demandan poseer al menos una calificación académica de cuarto nivel, dando privilegio a aquellos que tengan formación de post grado en administración o gerencia educativa, a lo distinguido se añade la exigencia de estar en la categoría C, es decir poseer al menos 14 años de experiencia docente. No se ha exigido, pese a constar en la Ley el requisito de haber realizado al menos 2 años de ejercicio rural docente. Garay (2018).

Es necesario subrayar que el docente que aspiro a dirigir una institución educativa a más de lo señalado en líneas anteriores debe superar pruebas psicotécnicas y la presentación pública de un proyecto educativo de desarrollo institucional.

Lo señalado, tiene como propósito según considerandos de Ley que el docente que ingresa a una plaza directiva de una institución educativa posea liderazgo y conocimiento del sector. Efectivamente, el ganar el concurso de méritos y oposición para ocupar un cargo directivo educativo es sinónimo de excelencia y ese solo hecho otorga al ganador prestigio y respeto.

Urge destacar que la falta de candidatos ganadores para ocupar un puesto directivo en una institución educativa ha dado lugar a la creación de una red de influencias corporativistas especialmente de aquellas cercanas al poder político para acceder a los puestos directivos, dando lugar con ello a un elevado nivel de inestabilidad en las instituciones educativas. Garay (2018).

Así mismo en contexto local la unidad educativa fiscal “"Alberto Perdomo Franco", objeto de este estudio investigativo, localizada en el suburbio oeste de Guayaquil, Ecuador, es una institución educativa considerada una unidad académica por tener los cuatro niveles educativos. Como autoridades principales tiene una rectora y una vicerrectora, quienes la administran, laboran en la unidad 38 docentes. En esta institución educativa los docentes están conscientes que se debe entregar una

enseñanza con calidad, a través de la actualización docente para lograr hablar un mismo lenguaje en lo que a pedagogía se refiere, de manera tal que no sea solamente la autoridad la que posea los conocimientos, para dejar la desigualdad entre docentes y lograr los objetivos pedagógicos a través de la gestión acertada de todos los maestros y autoridades y el diagnóstico, el modelo predominante para dirigir las entidades de educación tradicionalmente centró el rol del directivo en tareas administrativas y de gestión de personal (burocráticas). Entre los años 1950 a 1970, a este funcionario escolar se le exigía administrar bien la institución (Álvarez, 2015, pág. 10) pero, las constantes transformaciones de la sociedad mundial exigen la transformación educativa y dentro de ese marco identificar el papel que desempeñan los actores de la comunidad educativa, especialmente el papel del docente directivo.

La dirección escolar ha ido transformándose y adaptándose poco a poco a los cambios y requerimientos del adelanto académico/científico, ya que en la actualidad, ha quedado en evidencia que la gestión del directivo docente no debe estar limitada a la actividades burocráticas y administrativas, pues ese accionar resulta insuficiente (Asamblea Nacional, 2013); como pronóstico, actualmente, el Ministerio de Educación Nacional ha implementado políticas encaminadas a robustecer a las entidades de educación en el contexto de una gestión no centralizada, que sea participativa, transparente en su accionar y orientado a los resultados en los objetivos

Citados la dirección escolar asume el protagonismo para alcanzar los objetivos y demandas de una educación de calidad con participación.

Entre las estrategias propuestas aparece con un fuerte énfasis, la promoción de un liderazgo en pedagogía sería un componente principal para lograr la calidad educativa, así, se requiere que los centros educativos tomen la responsabilidad de gestión del cambio en lo pedagógico, todo esto centralizado siempre en el aprendizaje de los educandos, la participación y la inclusión, Ministerio de Educación (2014). Alineada (NULTY, 2003). Y las opciones posibles de solución; se fundamentan en todos los resultados que obtuvo Silvana Freire y Alejandra

Miranda en su investigación acerca de lo que debe ser el papel del director dentro de una institución educativa; fundamentalmente el liderazgo pedagógico y como esto puede incidir en el rendimiento académico”, la cual concluye que si los directivos no trabajan conjuntamente y en equipo con los docentes de nada servirán las políticas de estado para mejorar la educación. Otro factor, según la investigación cualifica de importante y, debe tenerse presente es fomentar el trabajo articulado entre autoridades y los profesores, por un lado; por otro, debemos resaltar la comunicación asertiva, la supervisión de aula, la preparación en círculos de trabajo docente, el cumplimiento del programa curricular y el trabajo para crear una visión institucional común.

Cabe indicar la existencia de problemas en los que los directivos inciden positivamente en la gestión institucional, por ejemplo, el ausentismo docente, máxime cuando los resultados de los informes de la institución educativa en estudio muestran que un 20% de los profesores no asisten regularmente, las que han sido explicadas bajo diversos justificativos. En este aspecto, los directores podrían de hecho pueden/deben promover un mejor liderazgo motivando compromiso y bienestar entre sus colaboradores. Vera (2018).

Al respecto, es primordial la tarea del Estado en garantizar los requisitos mínimos que los docentes deben cumplir para poder acceder a la función de directores y como tales puedan dirigir las instituciones educativas de manera efectiva y eficaz con calidad y calidez.

Los directores en sus instituciones educativas deben ejercer un tipo de liderazgo pedagógico distributivo en respuesta a las exigencias y cambios continuos que conduzcan a que se mejore la calidad de la educación que tanto ansiamos, (Bazán, 2014). como también las incidencias estadísticas, uno de los mayores desafíos que los países especialmente los de América latina enfrentan es la formación de los diferentes profesionales en educación que interactúan con los estudiantes, es decir la profesionalización de los docentes, que se necesitan una oferta amplia y

diversificada de fuentes de conocimiento, donde desarrollen todas sus competencias en función al rol que cada uno cumple. ONU, la Ciencia y la Cultura, (2010).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su publicación donde menciona que el liderazgo eficaz es indispensable cuando se desea incrementar la eficiencia y la igualdad en la educación (Pont, Sunché, & Moorman, 2009). El liderazgo dentro de lo que es la dirección educativa adquirió una especial relevancia porque permite que los resultados escolares mejoren, además ayuda a consolidar la escuela como comunidad y potenciar el bienestar en los centros y en el profesorado (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (“Mejorar el Liderazgo Escolar” 2008).

Dentro de una gestión, el liderazgo ayuda a maximizar la eficiencia además de permitir lograr cumplir con los objetivos planteados por la organización. Los siguientes acápites según Ley 2015. Justifican el perfil del líder transformacional es una organización educativa: (a) Iniciativa propia: el líder es quien aborda el trabajo; socializando las políticas y planes a las personas que tiene bajo su responsabilidad de donde el trabajo realmente comienza. (b) Motivador: un líder contagia entusiasmo en el trabajo realizado dentro de la organización. Busca estrategias que motiven a los empleados, como recompensas económicas y no.

(c) Proporciona orientación: La función de un líder es también guiar, acompañar, supervisar a los subordinados. La orientación significa que el líder enseña, se asegura que los subordinados sepan cómo ejecutar su trabajo de manera eficiente y eficaz. (d) Crea confianza: Esto es importante y se consigue mediante la unión de esfuerzos de trabajo a los subordinados, quienes tengan claros sus roles y las pautas para lograr los objetivos de manera efectiva. Es importante prestar atención a los problemas de los docentes, esto hará que se sientan valorados y a par permitirán que se involucren más en su trabajo y ganar su confianza. Por otro lado el líder puede ser un refuerzo de la moral mediante el logro de la plena cooperación para que realicen sus funciones de manera impecable a medida que trabajan para lograr los objetivos, la administración debe tomar en cuenta a su personal. Un

ambiente de trabajo eficiente ayuda a un crecimiento estable y eficaz; por lo tanto, se debe tener mucho cuidado en las relaciones humanas. El contacto por parte del líder con los docentes, debe ser personal, apoyándoles a resolver sus problemas. Debe tratar a los docentes en términos humanitarios. Coordina: Esto puede lograrse mediante la conciliación de los intereses de cada uno con los objetivos de la organización. Este equilibrio se logra a través de mediante una coordinación adecuada y efectiva que debe ser el motivo principal de un líder.

Lo planteado en cuanto al liderazgo Pedagógico cuenta con estilos de transformacional y transaccional, determinándolo como dimensiones divididas como parte del estilo que se lidero por medio de un temario integrado por varios factores con la finalidad de evaluar los estilos descriptivos de Burns en el ámbito educativo, (Bass 1985).

La calidad de la educación corresponde a un conjunto de factores macro tales como políticos. Uno de los primeros estudios desarrollados definió a 7 factores de liderazgo, pero después de varios estudios más establece 6 tales como el carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada, (Bass 1985). Presentamos los, trabajos previos, el diseño de la presente investigación impuso el revisar varias investigaciones y tesis, como forma de fundamentar los antecedentes de la misma, entre las que más destacan tenemos:

Antecedentes internacionales a, Córdova (2014) en su tesis donde pretende identificar los estilos de liderazgo con los que se coordina el proyecto “Bienestar del sistema educativo con igualdad para un óptimo desarrollo de las personas habitantes del Distrito de Frías, - Piura - Perú”. La investigación fue realizada bajo el Paradigma positivista, el cual es reconocido por haber predominado las investigaciones de Ciencias Sociales y de Educación, concluye: a) Que al contrastar la hipótesis planteada en la investigación es acreditada, ya que el organizador ejecuta los estilos del liderazgo transformacional e instruccional; recalando que el instruccional prevalece, ya que un 61% de los que fueron encuestados establece que tiene tal liderazgo; mientras que un 50.3% está conformado, pero conserva este “liderazgo transformacional”. b) El liderazgo instruccional, se determina que el

dirigente posee despejados y precisados las metas y logros que se intentan conseguir en la institución; porque tiene en cuenta los objetivos y metas, establecidos como elementos que actúan en el desarrollo de Liderazgo. c) Se concluye que el coordinador tiene un liderazgo transformacional, ya que dicho estilo tiene las particularidades de: cordialidad, serenidad, lealtad, sutileza en el trato, humildad, sinceridad y esfuerzo. d) Los supervisores convienen en que el coordinador no ejecuta un estilo no liderazgo, esto se corrobora, ya que un 45% del total de encuestados se revelan en disconformidad al tiempo de responder los ítems que formulan que practica ese liderazgo, así como también a, Flores (2014) en la que analizó el liderazgo de los directores de instituciones educativas pertenecientes a comunidades parroquiales de Piura - Perú. Tuvo un enfoque Positivista de tipo cuantitativa, debido a que se utilizaron instrumentos cuantificables que permitieron medir la variable de estilos de liderazgo y las características inherentes a cada estilo, ante la pregunta de investigación ¿Qué estilo de liderazgo tienen los directores de los colegios parroquiales de Piura?, la investigación tuvo como principales resultado: a) Los Profesores del “colegio A” consideran en un 73% que el directivo practica un liderazgo transformacional. Además, el “colegio B” el 66% de los profesores declara que tiene ese tipo de liderazgo. Asimismo, se halla un grupo profesores que presentaron al director de su centro de estudios tienen cualidades del liderazgo instruccional, en el “colegio A” en un 70.4% y en el “colegio B” en un 56.4% y el nivel de empatía es buena con 75% b) En la muestra trabajada hallamos superioridad del estilo transformacional, en asimilación en otros estilos mostrados. c) Un estilo de liderazgo que se ubica en pequeña proporción no es liderazgo, después de observar las deducciones, en un 25.7% en el “colegio A” y un 29.3% en el “colegio B”.

Ruiz (2011) en la Tesis donde evaluó la influencia que tiene el estilo de liderazgo del directivo en la eficacia de las instituciones educativas pertenecientes a un Consorcio educativo de Lima - Perú, la cual tiene como propósito principal evaluar la influencia que tienen los estilos de liderazgo de los directores del consorcio, en la eficacia de las instituciones, Llegando a obtenerse los siguientes resultados: Los estilos de liderazgo ejercen una influencia significativa en la eficacia de las instituciones del consorcio, esto basado en la prueba de hipótesis general, la cual

determinó que $p=0,000<0,05$; por lo tanto se rechaza H_0 . El estilo transformacional de la autoridad interviene significativamente en la eficacia de las organizaciones del consorcio en su dimensión educativa, ya que la prueba de hipótesis determinó que $p=0,000<0,05$; por lo tanto, se rechaza H_0 . El liderazgo transformacional del directivo interviene significativamente en la eficacia de las organizaciones, en su dimensión institucional, ya que la prueba de hipótesis determinó que $p=0,000<0,05$; por lo tanto, se rechaza H_0 .

De igual modo, Martínez (2011) en la tesis basada en una institución pública a la cual evalúa el liderazgo transformacional en Lima, Perú. La tesis fue de nivel descriptivo, contextualizada dentro del plan piloto de municipalización de la gestión educativa 2007, la cual tuvo con principal propósito identificar las características del Liderazgo transformacional del Director de la Institución Educativa Pública de la UGEL 07 de Lima, concluyendo : Entretanto que la autoridad de la Institución Pública experimentada, se examinaron las cualidades del Liderazgo transformacional, los profesores solo algunos se someten especialmente aquellos relativos a la dirección de la Institución y en la manera como se corresponde con ellos. Todos los profesores que participaron observaron 3 de 10 características del

Liderazgo transformacional en la autoridad: la motivación en el profesor (93.5%), la Influencia en el profesor (91.5%) y la estimulación del profesor (96.1%). Una parte de ellos le localizaron otros caracteres como su poder de confianza, autoridad y ayuda en el trabajo.

Y además a, Sorados (2011) en su Tesis donde evaluó el efecto del liderazgo en la calidad de la gestión educativa, donde se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de influencia del liderazgo directivo con la calidad de la gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03-Lima?, llegando a tener entre sus principales conclusiones, las siguientes: Que el liderazgo de los directivos está relacionado con la calidad de gestión de las organizaciones educativas de la UGEL 03- lima, basados en los resultados de la prueba estadística, donde el valor $p=0.000<0.05$, con un nivel de confianza de 95%.

Así mismo Ventocilla (2014) realiza una investigación acerca de la calidad educativa y de la gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de Hualmay-UGEL 09-2014”. La investigación fue básica y tuvo un nivel descriptivo. La investigación contribuye a enriquecer la teoría educativa referente a la gestión pedagógica y la relación que tiene con la calidad educativa, permite conocer la relación de dos variables de estudio, para definir el tamaño de muestra, se utilizó un método estadístico que dio como resultado $n = 134$ docentes, concluye en lo siguiente: Entre las variables de estudio existe una relación bastante significativa en las Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Hualmay – UGEL. N°. 09 - Huaura – 2014, esto según el resultado obtenido con el estadístico de Spearman = 0.871.

También Obispo (2017) en su tesis basada en la gestión pedagógica y el desempeño docente de las IE de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016. La investigación se basó en método hipotético – deductivo, con un diseño no experimental, transaccional, respecto a la población de estudio, se trató de un estudio censal ($N=160$) docentes de secundaria y concluye en lo siguiente: La variable gestión pedagógica ejerce una influencia significativa en un 26,4% en la variable desempeño docente.

Por otro lado tenemos también a Chipana (2015) en su tesis donde realizó una evaluación acerca de la Gestión pedagógica y además de la calidad educativa, y tuvo como contexto de estudio a las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro en el año 2013, fue de tipo cuantitativo, no experimental y descriptivo - correlacional, la muestra del estudio fue de $n=381$ conformada por docentes, directivos y jefes del área de gestión pedagógica; con un muestreo de tipo aleatorio simple. Y concluye en a) Que la relación entre ambas variables es directa y significativa en el contexto de estudio $R=0.58$, dicha prueba fue realizada tomando los datos de recolectados de la encuesta aplicada (Tabla N° 23) y con el análisis de contenido para la variable de la calidad educativa; esto

Respecto a la comprensión lectora y la competencia de matemática resalta, donde UGEL San Román es de 61.4% y Azángaro 57.6%, destacan ambos grupos (nivel

de proceso), mientras que en la competencia de matemática UGEL San Román es de 43.5% y Azángaro 60.7%, (en proceso); Todo esto evidencia que ambos lugares los estudiantes no logran un buen aprendizaje para el grado requerido.

Los antecedentes nacionales en Ecuador en la tesis de Gallo (2015) la cual consistió en analizar el liderazgo institucional en la gestión escolar de una unidad educativa llamada “Santa María D. Mazzarello” en los años 2013-2014; estudio narrativo correlacional, la población estuvo concertada por el total de los miembros de la institución 2.019, entre autoridades, docentes, padres de familia y además los estudiantes de dicha institución. Concluyendo que a) El liderazgo de los directivos influyen en la gestión escolar, esto con relación a la misión y visión de la comunidad educativa, siendo el eje rector el PEI institucional, donde se encuentre la cultura de la misma. b) El estilo de liderazgo determinado es transaccional, el 84% lo reflejan. 80%. c) Que el 45% de los profesores manifestó que el nivel de la capacidad de planificación es bueno.

Y también a Kapston (2006). Afirma que la administración en la educación desempeña un rol relevante importante a nivel educativo. Una buena administración deben hacer partícipes a todos los colaboradores, docentes, padres de familia, organizaciones del entorno y cualquier otra persona o institución. Desde su óptica distinguió, como su principal cliente, a los docentes, aunque si lugar a dudas, el principal cliente de la escuela es el educando. Se presentó el informe estructurado con aspectos básicos y fundamentales el liderazgo educacional, Liderazgo Institucional en Calidad Educativa, Ética del liderazgo Educativa, Perfil y Gestión Escolar, el Director de la Escuela resultados realizado Interpretación: De los 28 docentes encuestados el 96,43% promueve a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro e inspirador; representando así un gran liderazgo de su parte, liderazgo que debe seguir fortaleciéndose a través de seminarios y talleres que enseñen técnicas para su mejor desempeño.

Así mismo definiremos el liderazgo, es la influencia entre personas practicadas en determinado contexto, para la obtención objetivos específicos, es un tipo de

influencia, un fenómeno social, que acontece únicamente en grupos de personas. La influencia es un impulso psicológico que contiene concepciones como autoridad y poderío, y se describe a la manera de implantar cambios en la conducta de individuos o grupos. La influencia logra mostrarse de diferentes formas, cambiando desde maneras violentas de imponer hasta maneras dóciles de convencer, según Chiavenato (2002). Asimismo, queda a bien diferenciar entre liderazgo como característica personal (mezcla especial de cualidades de un individuo que crean de una persona un líder) y liderazgo como función (procedente de la repartición de la autoridad de tomar decisiones en una institución): el nivel en que el sujeto manifiesta condiciones de liderazgo obedece no sólo de sus mismas cualidades asimismo de las características, del contexto en el que desarrolla. La Evolución del Liderazgo ha estado y sigue en evolución, porque las teorías que lo explican también están aumentando sus perspectivas sobre la visión del ser humano y del universo.

Ministerio de Educación (2014), según lo que señala la “nueva gobernanza en las instituciones educativas”, es necesario que se rediseñe el papel que desempeña el directivo, esto desde el contexto del liderazgo pedagógico, donde el director se es quien posee la capacidad de liderazgo y que ejerce influencia, que inspire y que tenga la capacidad de movilizar acciones pertinentes de la institución educativa en el entorno de lo pedagógico, transformando a una organización escolar que logre vincular el trabajo docente, que promueva un clima escolar acogedor, donde participen las familias y comunidad; es decir, que se conciba al liderazgo como un fenómeno o cualidad de la organización y no como una característica particular; y de realizarlo como una práctica en todos los ámbitos y niveles de la organización, que no sólo sea una exclusiva característica de los líderes formales, lo que sería un retroceso a un tipo de liderazgo burocrático que se desea dejar atrás.

Definiremos el Liderazgo pedagógico; toda persona que adquieran diferentes cualidades, características de la gestión docente dentro y fuera de la institución educativa. Los docentes que presentan liderazgo, ya sea formal o informal interactuando activamente dentro del proceso educativo, que incentiva y motiva, con sus acciones coordina y contribuye a alcanzar el éxito en los resultados y

objetivos propuestos de la organización educativa. Esta cualidad más que ser innato, se forma y se desarrolló a partir de la experiencia de vida y trabajo profesional Leithwood(2009, p. 17). Y presentamos las siguientes dimensiones: Dimensiones del Liderazgo Pedagógico; se ha estimado la funcionalidad familiar desde la perspectiva de que el proceso enseñanza/aprendizaje encierra al designado trabajo colaborativo, por un lado; por otro, existe la necesidad de relacionar a los integrantes a la entidad educativa con un propósito de fortificar espacios con dialogo que en decisiva dan lugar a sinergias y construyeron libertad con ciudadanía, dimensión capacidad de planificación; el docente está obligado desde lo moralista y legal a proyectar la clase, asignatura y otras actividades que dentro del campo de acción que le pertenece debe cumplir. Asimismo, debe plantear los procesos de evaluación, reuniones con pares, padres de familia y rendir cuentas a la dirección educativa.

También está obligado a ser un motivador en el salón de clases y dentro de los dominios de la institución educativa, proponer estrategias de encuentro a la diversidad y plantear/ejecutar trabajo colaborativo aplicando estrategias y habilidades sociales que simpaticen con la participación de los grupos de la entidad educativa. Todo ello perteneciente al plano pedagógico/didáctico se estableció en el PAC, PUD, los aportes al PEI y otras actividades curriculares y extracurriculares. Se tienen en cuenta los siguientes Indicadores: planteamiento de objetivos, clasificación de ideas, prioridades, manejo estratégico con los medios materiales y recursos, dimensión Capacidad de Influencia; el docente posee liderazgo social y ciudadano, el cual se emana en la Ley, por dicha razón se denominó liderazgo autoritario, por una parte; por otra, el docente goza de prestigio y respeto, mantiene elevados niveles de credibilidad y reconocimiento social, dentro de la institución educativa y la comunidad. En la zona de influencia de las instituciones educativas el docente es visto como el orientador y el personaje de rectitud clara. Así mismo el docente promueve el compañerismo, es confiable en lo personal, profesional, coherencia y persuasión, dimensión empatía; la gestión docente asigno el progreso de destrezas sociales y de comunicación, con la cual guarda respeto a la opinión ajena y crear espacios de cooperación y solidaridad, aquello da lugar a fortalecer criterios de empatía entre el docente, padres de familia, estudiantes y apertura al

diálogo abierto a sugerencias en busca de solución pacífica a los posibles conflictos.

Es necesario identificar estrategias de capacidad de gestión con liderazgo, planteamos generar varios indicadores/meta que, en principio, darán lugar a identificar ciertas características del docente/directivo líder que actúa o ejerce sus funciones con liderazgo. Así mismo la doctora Schmelkes define la variable, Gestión Pedagógica, durante el año 1990, basándose en una profunda revisión acerca de la eficacia y eficiencia de una institución; concluyen que la gestión pedagógica va mucho más allá de la gestión administrativa; ya que estas son instituciones en cuya práctica manifiestan; trabajo en equipo de sus integrantes, fijan o establecen objetivos y metas comunes, muestran disposición al trabajo colaborativo, trabajo enfocado en responsabilidades comunes que apuntan a los resultados del aprendizaje, prevalece la práctica de los valores como el respeto y la solidaridad, determinan expectativas altas para sus alumnos y se involucran en procesos permanentes de capacitación. Se han considerado las siguientes dimensiones de la gestión pedagógica entre las cuales definiremos las siguientes; la dimensión Institucional; se entiende como aquella que se desarrolla dentro de una institución; esto involucra desde los directivos o autoridades, personal administrativo, plana docente, personal de apoyo y externo que tengan algún tipo de relación con ella; la dimensión Pedagógica sin embargo; se refiere a los propósitos y a todo lo que contiene la enseñanza, a la concepción que tiene el alumno y el docente, respecto al aprendizaje, a la relación pedagógica; a la relación con el conocimiento, además a las estrategias didácticas y a la evaluación. Por lo tanto viene a ser el lugar de encuentro, de desarrollo y de concreción cotidiana de un nuevo plan curricular entre alumnos y docentes. Estas prácticas pedagógicas frecuente que son parte de esta dimensión tienen que ver con que realmente se está realizando, por la diferencia que existe entre el proyecto y su concreción. Además, involucra el proceso de aprendizaje común o individual y de la evaluación de aquel aprendizaje. La dimensión administrativa; está ligada al cúmulo de tareas que permiten o facilitan el funcionamiento normal de la institución, basándose en una coordinación constante de una serie de elementos, como personas, tiempo, recursos materiales. Y por consiguiente se define la variable: Gestión Pedagógica, en campo

teórico y praxiológico, en acción de la educación en su naturaleza, desde la práctica política y cultural responsable de la formación de los valores que rigen el comportamiento ciudadano y de la sociedad en general, Sander (2002)

Nano de Mello destacó el fin principal de la gestión educativa de una institución educativa y el aprendizaje de sus estudiantes se limitó a “la gestión pedagógica como el centro del proceso educativo”. En efecto a partir de las conceptualizaciones de Nano de Mello, puedo apreciarse las diferentes maneras de imaginar la gestión pedagógica de acuerdo con “el objetivo del cual se ocupó, de los procesos involucrados”; por el contrario, esto acarrearía consecuencias negativas hacia el docente.

Razón por la cual los profesores no deben instruir sino también formar estudiantes competentes que puedan convivir con una sociedad de la información de la comunicación y conocimientos, esto necesito una gestión pedagógica preparada de organizar condiciones suficientes de los estudiantes para ser artífices de su propio aprendizaje.

La realidad actual demanda/requiere afrontar los problemas fundamentales en la educación, ser coherentes y prácticos, generando acuerdos, crear concienciación y mantener comunicación positiva a la naturaleza tanto individual como colectiva. Es predominante indicar que tanto el compromiso organizado es un esfuerzo personal que se conjugo y se potencio con el desarrollo integral académico de los profesores. Pueden y deben armonizar entre ellos.

En una propuesta de liderazgo en la gestión con un enfoque participativo por parte de docentes y directivos deben vencer el aislamiento entre ellos, promover y respetar espacios de acción/reflexión, al igual el tiempo, fomento el desarrollo individual propio con los demás. Esto represento un desafío más para la gestión educativa de calidad. (1998, p. 23). Y por ende las condiciones necesarias para la gestión pedagógica, en ilustraciones realizadas por La Gestión debió “tender a la creación de los contextos necesarios para desarrollar y formar a los estudiantes orientados a satisfacer sus necesidades fundamentales de aprendizaje”. Entre los

aspectos más resaltantes, tenemos tres: El clima escolar, el trabajo en equipo y central atención en los objetivos de la Institución Educativa. Según su teoría de la orientación educativa como un conjunto o constelación de servicios, un modelo integral de orientación amparándose en la idea del trabajo en equipo y multidisciplinar, mundo (1984).

También mantuvo que la orientación era parte de un conjunto de servicios que la institución educativa debió integrar el conjunto de objetivos educativos. (K.B. Hoyt 1980). Así mismo el papel fundamental del profesor en la gestión pedagógica, como formador, se le considera además como intermediario de todos los procesos que tienen que ver con el aprendizaje de los alumnos, como un investigador que promueve la ejecución de proyectos que tengan que ver con educación.

El docente mediador, ejecuta una serie de acciones en el aula y fuera de ella, que requiere del involucramiento y colaboración tanto de los docentes como de los estudiantes, son parte importante en la mediación de los medios y los recursos didácticos para la puesta en marcha de proyectos y la supervisión del proceso y de los resultados obtenidos en las actividades educativas. En este rol el docente cumple el papel de intermediario entre los estudiantes y contexto, su función principal es la de guiar y motivar a los alumnos para que consigan desarrollar competencias, además de habilidades y capacidades que les permitan interiorizar todos los elementos que conforman el proceso educativo; es el docente quien propicia la interacción para hacer participar al grupo de las distintas actividades de analíticas y síntesis sustentadas en un entorno reflexivo sobre lo ejecutado y lo que se pudiera realizar. Además el docente debe estar en la capacidad de brindar elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los estudiantes, desde sus funciones de enseñar a pensar y aprender a aprender, con la finalidad de brindar apoyo en la construcción del conocimiento y ejecución de actividades, tareas que favorezcan el desarrollo del perfil de egreso esperado.

La función de un docente investigador tiene que ver con la búsqueda exhaustiva de información de diferente tipo, que involucre a docentes, estudiantes, padres de familia y representantes, realizando diferentes actividades que promueva la revisión

de diferente material que permita obtener mayor conocimiento relacionado a los diferentes proyectos propuestos, esto permitirá llegar a una correcta interpretación, comparación y análisis de los diferentes contenidos en el proceso de trabajo hacia la integración de distintos elementos que den pie a conformar el proyecto como un producto de calidad.

Los distintos proyectos que en clase se generan, hacen que el docente vea en la investigación una práctica cotidiana y necesaria para búsqueda de nuevo conocimiento e información que permita tener un dominio mayor del objeto de estudio lo que lleva a que se formulen nuevos enfoques, adaptación a la realidad estudiada, buscando respuestas que permitan proponer soluciones a problemas generando propuestas, que generen cambios y con la suma de esfuerzos se puedan concretar.

Las funciones que un docente debe ejercer son: en primer lugar; Función técnica; la cual hace referencia a la recopilación de todo conocimiento indispensable en todo docente. Toma relevancia porque la enseñanza está orientada a lo que realmente el alumno necesita aprender, por tanto orienta el estudio a búsqueda del conocimiento y esto acompañado con el diálogo entre docente y estudiante. Por otro lado tenemos la Función didáctica; refiere a la preparación que tiene el docente para que sepa orientar de manera correcta el aprendizaje de sus estudiantes, haciendo uso de una serie de métodos y técnicas con las cuales permitan la participación activa de todos en la obtención de nuevos conocimientos, desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes e logro del ideal. Podemos afirmar entonces que la función didáctica tiene que ver con el hecho de guiar la enseñanza promoviendo la investigación, reflexión y creatividad. Por último, está la Función orientadora; en la que el profesor es el orientador de sus estudiantes. En su rol de educador está contenida la misión por comprender y atender los problemas existenciales que puedan tener, proporcionándoles su apoyo para que logre realizarse lo más plenamente posible y que puedan finalmente tener una incorporación en la sociedad de maneja responsable y competitiva.

Estas tres funciones básicas se fundamentan en enfoques científicos, metodológicos y orientadores. En estas se descubrieron además otros aspectos importantes insertos en cada una de ellas, descubriendo nuevos horizontes, como por ejemplo, la comunicación entre profesor-alumno, además de potenciar o adquirir una serie de capacidades cognoscitivas, capacidades de actitud y motrices, fortaleciendo el raciocinio y la creatividad en los alumnos, teniendo en cuenta las diferencias individuales de cada uno, e incluso la necesidad de un constante capacitación de los docentes, así mismo como:

Corrales (1994), menciona que la elaboración y propuestas de proyectos hacen que el docente realice investigación pasando ser parte de su quehacer diario, desarrollando una actitud mucho más crítica y experimental respecto a su trabajo realizado en el salón de clases. Sin embargo, docentes conscientes de que el conocimiento es una construcción, docentes que generen una nueva cultura de investigación en la escuela. En ese sentido, los maestros debemos estar preparados para enfrentar y dar soluciones o proponer alternativas los diferentes problemas que se presenta en la institución. Ante todo, lo expuesto plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre liderazgo pedagógico y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018?, y así mismo se plantea los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018?

¿Qué relación existe entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018?

¿Qué relación existe entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018?, y por consiguiente se justifica la presente investigación en cinco aspectos como es:

Conveniencia; la investigación cobra relevancia debido a que el liderazgo pedagógico tiene una importancia cardinal para la consecución de los logros de las instituciones educativas, por tanto, los directores deben ejercer no solo un liderazgo administrativo sino también desarrollar las capacidades de ser líderes pedagógicos.

Conocer las insolvencias que como líder pedagógico tenga el líder en la gestión educativa es conveniente para no detener el desarrollo del aprendizaje escolar.

Relevancia social; la presente investigación es relevante por la necesidad que tienen las unidades educativas de tener directores con liderazgo pedagógico que dispongan pero que también tengan como meta el desarrollo pedagógico de la institución para lograr la enseñanza que es la meta trascendental en educación.

Implicancias prácticas; uno de los retos de la presente investigación constituye contribuir de manera modesta, aumentar documentos bibliográficos sobre el tema tratado, ya que existe escasa información en nuestro país y paralelamente fomenta/incentiva debates, diálogos, ejecución de nuevas investigaciones que busquen poner en evidencia la importancia del liderazgo pedagógico en la gestión escolar, con la construcción de nuevas teorías al respecto.

Valor teórico; al obtener los resultados de la existencia de relación sobre las variables de estudio se lograrán conocimientos sobre la temática para esa institución educativa que pueden extender a otros centros educativos del sector por la similitud de su realidad y además podrían bien ser generalizados para aportar en las teorías científicas del liderazgo pedagógico y gestión educativa. Y por lo tanto la utilidad metodológica se sustenta, puede ser usado como referente en trabajos de investigaciones futuros, con intenciones parecidas. Además, los datos encontrados y expuestos pueden servir para la generación de nuevos efectos para la recaudación de datos que sirvan para ampliar el conocimiento de las variables y dimensiones de estudio y nos plantearemos las siguientes hipótesis nulas: **H₀**. No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la Gestión Pedagógica de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. Además de las hipótesis específicas; H₀₁: No existe relación significativa entre la dimensión capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa fiscal Alberto Perdomo Franco Guayaquil, 2018. H₀₂. No existe relación significativa entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. H₀₃. No existe relación

significativa entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.

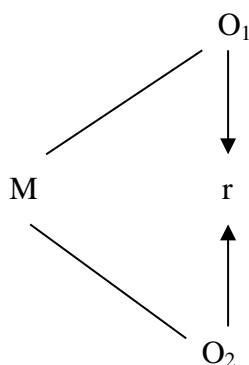
Luego de lo antes mencionado se plantearon el siguientes objetivo general de investigación: Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión pedagógica en los estudiantes y docentes de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018; seguido de los objetivos específicos; Determinar la relación entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018; Constatar la relación entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018; Corroborar la relación entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo-correlacional, porque permitió conocer la relación existente entre las variables de estudio de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. Fue de tipo cuantitativa – no experimental, dado a que no existirá manipulación de variables y por su aplicación en el tiempo, es de corte transversal.

Esquema del diseño descriptivo - correlacional:



M: Muestra : (38 docentes)

O₁: Variable 1 : Liderazgo Pedagógico.

O₂: Variable 2 : Gestión Pedagógica.

r : Relación entre el Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica

2.2. Variables

V₁: Liderazgo Pedagógico

V₂: Gestión Pedagógico

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Capacidad de gestionar recursos e influenciar sobre otras personas con la finalidad de articular y lograr las intenciones y propósitos compartidos de una determinada escuela”; esta influencia con el fin de unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo. (Leithwood, 2009)	La variable Liderazgo pedagógico fue evaluada desde la percepción de los docentes de la institución en estudio, por medio de un cuestionario, que contiene ítems de acuerdo a las 3 dimensiones de la variable, en la escala Bueno, Regular y deficiente.	Capacidad de planificación	Reconoce sus objetivos. Estructura sus ideas Reconoce sus prioridades. Utiliza los medios a su alcance. Posee la habilidad de persuadir.	De Intervalo
			Capacidad de influencia	Posee la habilidad de coherencia. Promueve el compañerismo. Es confiable en asuntos personales y profesionales	
			Empatía	Se preocupa por los demás. Es abierto a sugerencias. Es respetuoso.	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Refiere que la gestión pedagógica, va mucho más allá de la gestión administrativa; donde es fundamental el trabajo en equipo, la participación de los integrantes, quienes fijan o establecen objetivos y propósitos comunes, además de la capacidad para trabajar de manera colaborativa, además de compartir responsabilidades por los resultados obtenidos del aprendizaje, practicando y viviendo los valores como la solidaridad y el respeto, estableciendo altas expectativas para sus estudiantes insertándose en procesos permanentes de capacitación (Schmelkes, 1990)	En la variable gestión pedagógica, se utilizó un cuestionario aplicado a los docentes, con el cual se evaluaron las dimensiones Institucional, Pedagógica y administrativa, las cuales son las diferentes formas en las que un docente realiza el proceso de enseñanza.	Institucional	Toma de decisiones Objetivos Metas	De intervalo
			Pedagógica	Plan de trabajo metodológico Estrategias metodológicas y didácticas Recursos Didácticos Evaluación	
			Administrativa	Planes y programas Estrategias educativas y materiales	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Está compuesta por 41 trabajadores de los cuales son 2 directivos, 1 personal de servicio y 38 docentes que conforman la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.

Si la población no es mayor a 100 individuos, se puede emplear la técnica censal, al realizar la recopilación de la información requerida, se emplea el universo o el total de la población. (Suárez & Tapia, 2012)

Tabla 1

Distribución de la Población de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco”

Trabajadores	Sexo		N° de trabajadores
	M	F	
Directivos	2	0	2
Docentes	10	28	38
Personal de servicio	0	1	1
Total	12	29	41

Fuente: Área de personal de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco”

2.3.2. Muestra

Para la elección de la muestra, fue necesario la aplicación de criterios de inclusión y se determinó trabajar con un muestreo por conveniencia, eligiendo a los 38 docentes de la unidad educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil 2018, como los elementos del estudio.

Tabla 2

Distribución de la Muestra de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco

Trabajadores	Sexo		N° de trabajadores
	M	F	
Docentes	10	28	38
Total	10	28	38

Fuente: Área de personal de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco”

2.3.3. Criterios de selección

Debido a que se trató de una población pequeña, no fue necesario trabajar con una muestra por tanto se trató de un estudio censal.

Se determinó no trabajar con la rectora y la vicerrectora.

Dado que se pretende recoger la opinión de los/as docentes y no directamente de los evaluados se tomó en cuenta a la totalidad los 38 docentes de los cuatro niveles de la unidad educativa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada fue encuesta la cual consiste en un procedimiento para seleccionar los datos con la finalidad de conocer opiniones, ideas o características sobre un fenómeno estudiado (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

2.4.2. Instrumentos

Se utilizó un Cuestionario de Preguntas como un componente para obtener respuestas sobre el tema en los factores de examen y debería satisfacer las necesidades más destacadas de calidad y legitimidad inquebrantables. La encuesta es un destacado entre los instrumentos más ampliamente utilizados para recopilar información, se compone de un conjunto de consultas con respecto a al menos un factor para cuantificar que se describe por la no aparición del interrogador, teniendo

en cuenta que para recopilar datos sobre el tema investigado es una cooperación relacional adecuada con el encuestado (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

La validación y la confiabilidad de los instrumentos se realiza mediante el criterio de especialistas, se muestra que el alfa de Cronbach 0.734 liderazgo pedagógico y 0.770 gestión pedagógica de acuerdo a las categorías de rangos pertenece a una excelente confiabilidad, lo que representa que el cuestionario ofrece la seguridad y confiabilidad necesaria para medir, según la red de legitimidad creada por la Universidad responsable del instructor (Abanto 2015, p.129).

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos de la investigación se realizaron los cálculos estadísticos necesarios los cuales los procesaremos en una base de datos, utilizando diferentes proyectos en Microsoft Excel y SPSS. A través de mediciones inequívocas, donde se examinaron y retrataron los resultados del ejemplo, que se introducirán en tablas de frecuencias y tasas, con sus diagramas y traducciones individuales. Además, con las mediciones inferenciales, se ejecutará la investigación y el manejo de las conexiones y pruebas teóricas. Para la evaluación de las conexiones, se considerará la que se muestra en el "Manual for Statistical Methods". Un creador similar demostró que: cuando r es seguro, la conexión entre los factores es inmediata; y cuando r es negativo, la conexión entre los factores es opuesta, (Yeng, p.68).

r	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: Guía de Aprendizaje de Métodos Estadísticos (Yengle, 2014, p. 68)

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación está fundamentada en una serie de aspectos de ética profesional, como el consentimiento informado de los miembros, el reconocimiento a los derechos de la autoría de las teorías utilizadas referenciando según las normas APA, la veracidad al aplicar los instrumentos, teniendo en cuenta los privilegios del creador y la realidad de la información.

III. RESULTADOS

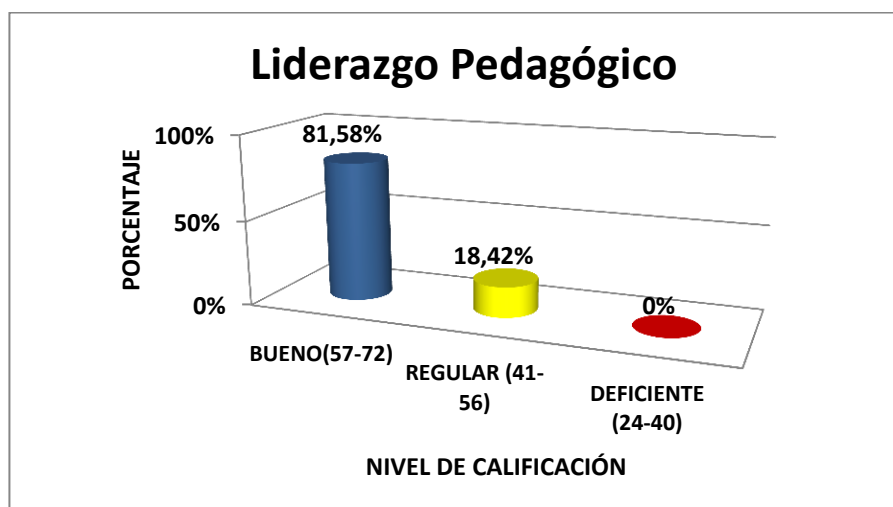
3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3: Liderazgo pedagógico

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Liderazgo Pedagógico	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO	31	81.58
REGULAR	7	18.42
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo pedagógico

Figura1: Liderazgo pedagógico



Fuente: Cuestionario: Liderazgo directivo

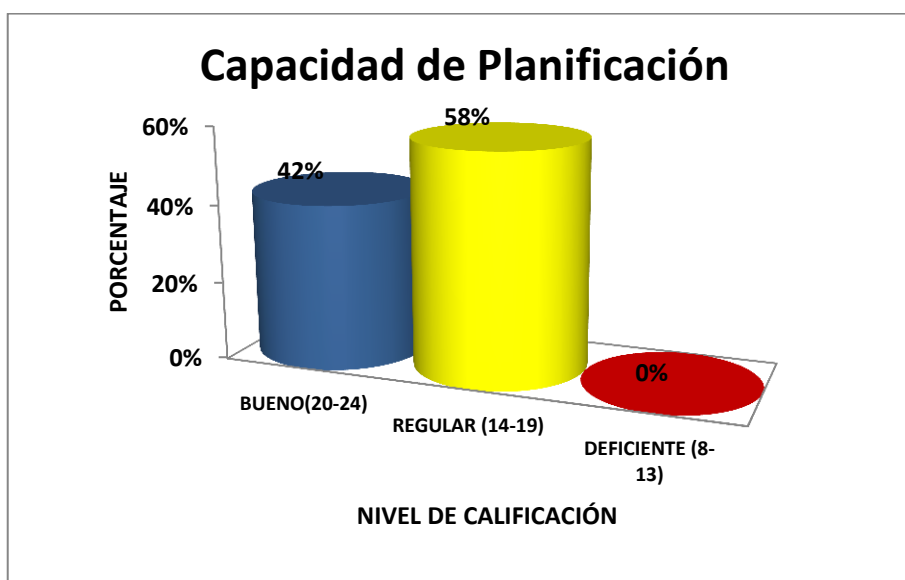
Analizando los resultados mostrados en tanto en la tabla 3 como en la figura 1, el 81.58% de los docentes percibe que el nivel de liderazgo pedagógico en la institución de estudio, es bueno, mientras que para el 18,42% es regular.

Tabla 4: Capacidad de planificación

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Capacidad de Planificación	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (20-24)	16	42
REGULAR (14-19)	22	58
DEFICIENTE (8-13)	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario: Liderazgo pedagógico

Figura 2: Capacidad de planificación



Fuente: Cuestionario de Liderazgo directivo

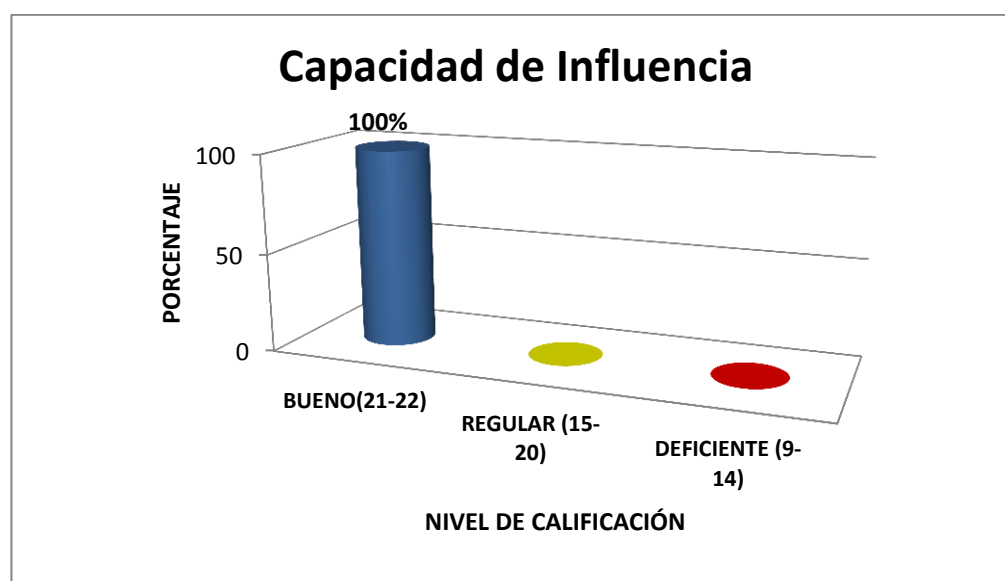
Con respecto a la capacidad de planificación, observamos tanto en la tabla 4, como en la figura 2, que el 42% de los profesores lo perciben en un nivel bueno, mientras que el 58%, regular.

Tabla 5: Capacidad de influencia

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Capacidad de Influencia	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (21-22)	38	100
REGULAR (15-20)	0	0
DEFICIENTE (9-14)	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario de Liderazgo directivo

Figura 3: Capacidad de influencia



Fuente: Cuestionario de Liderazgo directivo

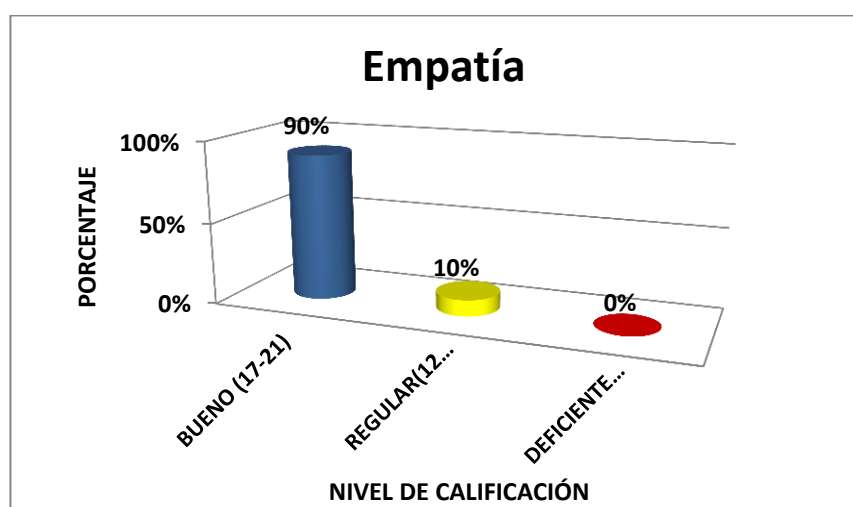
Por otro lado la capacidad de influencia es percibida por el 100% de los docentes como buena, esta información se evidencia en la tabla 5 y en la figura 3.

Tabla 6: Nivel de calificación de la dimensión empatía

NIVEL DE CALIFICACION	Dimensión Empatía	
	Frecuencia(<i>f</i>)	Porcentaje %
BUENO (17-21)	34	90
REGULAR (12-16)	4	10
DEFICIENTE (7-11)	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo pedagógico

Figura 4: Nivel de calificación de la dimensión empatía



Fuente: Cuestionario Liderazgo pedagógico

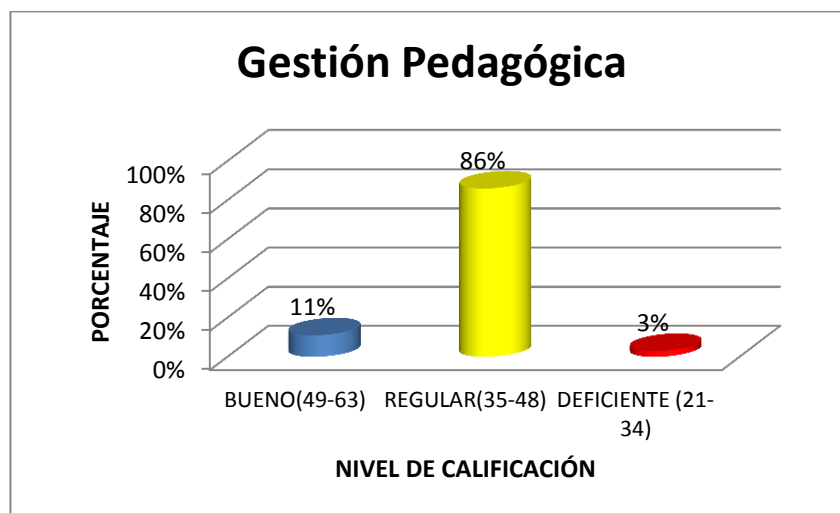
La empatía por su parte tiene el 90% de docentes que la califican como buena, mientras que un 10% como regular, esto se ve reflejado en la tabla 6 y en la figura 4.

Tabla 7: Nivel de la variable gestión pedagógica

NIVEL DE CALIFICACIÓN	GESTIÓN PEDAGÓGICA	
	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
BUENO (49-63)	4	11
REGULAR (35-48)	33	86
DEFICIENTE (21-34)	1	3
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

Figura 5: Nivel de la variable gestión pedagógica



Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

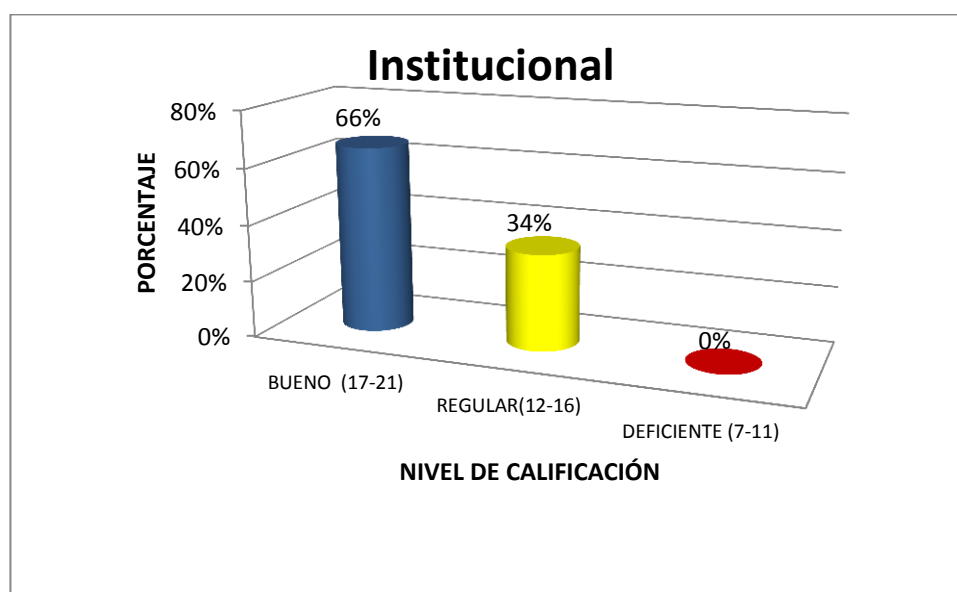
Los resultados mostrados en la tabla 7 y figura 5, se aprecia que el 86% de los docentes perciben la gestión pedagógica, como regular frente a un débil 11 % de lo bueno.

Tabla 8: Nivel de la dimensión institucional

NIVEL DE CALIFICACION	Dimensión Institucional	
	Frecuencia(f)	Porcentaje %
BUENO (17-21)	25	66
REGULAR (12-16)	13	34
DEFICIENTE (7-11)	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

Figura6: Nivel de la dimensión institucional



Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

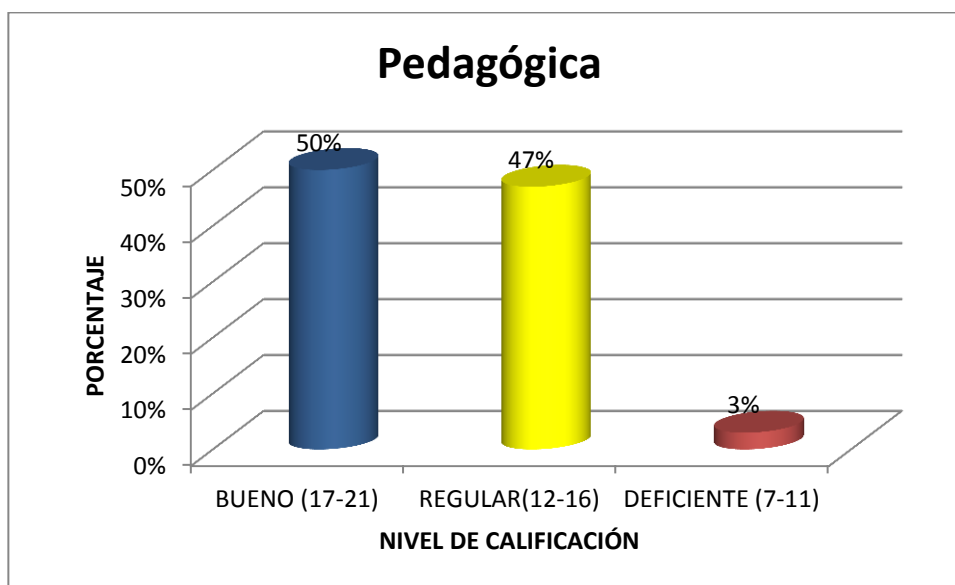
En la tabla 8 y figura 6, el 66% de los docentes opinan que el nivel de la dimensión institucional es bueno, en cambio el 34% indicó que es regular.

Tabla 9: Nivel de la Dimensión Pedagógica

NIVEL DE CALIFICACION	Dimensión Pedagógica	
	Frecuencia(<i>f</i>)	Porcentaje %
BUENO (17-21)	19	50
REGULAR (12-16)	18	47
DEFICIENTE (7-11)	1	3
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

Figura 7: Nivel de la dimensión pedagógica



Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

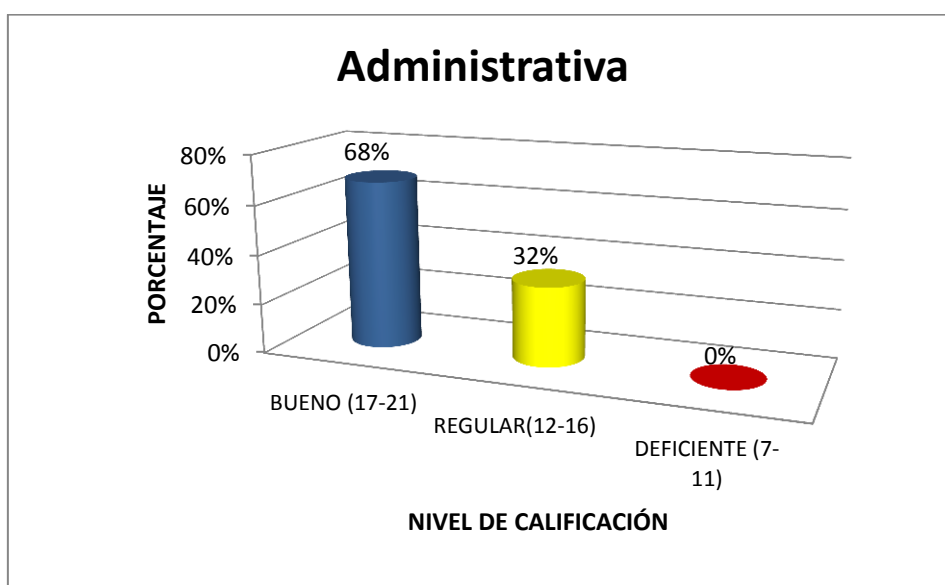
Se observa en la tabla 9 y figura 7, el 50% los docentes manifiestan que el nivel de la dimensión pedagógica es bueno, mientras que el 47% indica que es regular y el 3% que es deficiente.

Tabla 10: Nivel de la dimensión administrativa

NIVEL DE CALIFICACION	Dimensión Administrativa	
	Frecuencia(<i>f</i>)	Porcentaje %
BUENO (17-21)	26	68
REGULAR (12-16)	12	32
DEFICIENTE (7-11)	0	0
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

Figura 8: Nivel de la dimensión administrativa



Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica

Se visualiza en la tabla 10 y figura 8, el 68% del personal docente indica que el nivel de la dimensión administrativa es bueno y el otro 32% de ellos la percibe es regular.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica en la Unidad Educativa fiscal Alberto Perdomo Franco Guayaquil, 2018.

		V1 LIDERAZGO PEDAGOGICO	V2 GESTION PEDAGOGICA
V1 LIDERAZGO PEDAGOGICO	Correlación de Pearson	1	,512**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	38	38
V2 GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	,512**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 11

Según el coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.512), tenemos que La correlación existente entre el Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica en la Unidad Educativa de estudio, es moderada, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,002 < 0.01), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa fiscal Alberto Perdomo Franco Guayaquil, 2018.

Tabla 12

		D1 CAPACIDAD DE PLANIFICACION	V2 GESTION PEDAGOGICA
D1 CAPACIDAD DE GESTION	Correlación de Pearson	1	,410*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	38	38
V2 GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	,410*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según el coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.410) del test de hipótesis de la dimensión capacidad de planificación y la variable gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal Alberto Perdomo Franco Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0.05 (Sig. = 0,011 < 0.05), Por lo que se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la capacidad de influencia y gestión pedagógica en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.

		D2 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	V2 GESTION PEDAGOGICA
D2 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	Correlación de Pearson	1	,323*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	38	38
V2 GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	,323*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 13

Según la prueba de hipótesis entre la capacidad de influencia y gestión pedagógica en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018, es baja, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,048 < 0.05). Lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la empatía y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018

Tabla 14

		D3 EMPATIA	V2 GESTION PEDAGOGICA
D3 EMPATIA	Correlación de Pearson	1	,406*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	38	38
V2 GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	,406*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La prueba de hipótesis determina un coeficiente de correlación de Pearson de 0.406, con un nivel de significancia de 0.011 ($\text{Sig.} = 0,011 < 0.05$), lo cual quiere decir entonces que, la relación que existe entre la empatía y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018, es moderada, directa; lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula de la prueba.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación, tiene como objetivo general determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión pedagógica en los estudiantes y docentes de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil 2018, según los resultados la correlación entre el Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica en la unidad educativa fiscal Alberto Perdomo Franco Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0.01 ($\text{Sig.} = 0,002 < 0.01$)(Tabla 11). Sorados (2011) en su investigación realizada llega a la conclusión que el valor $p=0.000 < 0.05$, se puede aseverar con un 95% de posibilidad que el liderazgo de los directivos está relacionado con la calidad de gestión de las organizaciones educativas de la UGEL 03- lima, en el espacio marzo-mayo del 2009, en cambio Solís (2015) afirma que el liderazgo no influye de manera consistente en los objetivos ni en la gestión administrativa. La dimensión académica (0.619) es la que tiene mayor influencia en la calidad de la gestión educativa. Demostrando una similitud directa, vinculada y significativa de 0.949, esta conclusión es un aporte que apoya a la investigación pues el liderazgo pedagógico es necesario en las organizaciones educativas como sostiene Minedu (2014) al decir que los directores son los líderes que influyen, inspiran y movilizan todas las acciones necesarias de la comunidad educativa alrededor de lo pedagógico, consiguiendo convertir a la institución educativa en una organización capaz de vincular el trabajo docente, promover un clima escolar acogedor, la participación de las familias y la comunidad.

Frente a los objetivos específicos de la presente investigación; como el determinar la relación entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018, el cual tuvo como

resultado de correlación, una relación moderada, directa y significativa al nivel 0.05 (Sig. = 0,011 < 0.05) (Tabla 12), de la investigación en cuanto a la dimensión de planificación podemos observar que los docentes planifican regularmente en 58%(Tabla 4). Así también Kapston(2006) en la investigación concluye que la gestión se apropia por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y se nutrió entre sí obteniendo que los trabajos entregados son propiedad intelectual de sus actores. También Gallo (2015) concluye que el 45% de los profesores manifestó que el nivel de la capacidad de planificación es buena, es un aporte que apoya a la investigación del liderazgo pedagógico y gestión pedagógica pues es importante que las autoridades de una institución educativa sean capaces de identificar y sistematizar buenas prácticas que en otras realidades se han implementado y que hayan permitido resolver problemas encontrados en las instituciones educativas; esto hace que ponga en práctica sus cualidades como líderes pedagógicos y docentes en un trabajo colaborativo, planificar la elaboración de los documentos de gestión, el problema se encuentra en que lo realizan individualmente, falta crear espacios de inter aprendizajes como GIAs.

Respecto al segundo de los objetivos específicos, el cual buscaba constatar la relación entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa; encontrándose como resultados de la prueba de hipótesis que la correlación existente entre la dimensión capacidad de influencia en la gestión pedagógica es baja, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,048< 0.01) (Tabla 13), esto confirma lo dicho por Leithwood (2009), quien define la variable liderazgo pedagógico como “la misión de movilizar, de influenciar a otros para articular , lograr el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, compartidas de la escuela” que permite unir, fortalecer a directivos , conducir a que los directivos busquen siempre la mejora continua de sus instituciones educativas, que tengan la capacidad de estar atentos a los distintos contextos en los que se desenvuelve, ya sea interno como externo y puedan identificar situaciones que puedan ser mejoradas o problemas que puedan ser solucionados, planificar acciones para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad

educativa. Martínez (2011), sostiene que los profesores que participaron observaron 3 de 10 características la Influencia en el profesor (91.5%) y la estimulación del profesor (96.1%), así también Sorados (2011) concluye que la dimensión académica (0.619) es la que tiene mayor influencia en la calidad de la gestión educativa demostrando una similitud directa, vinculada y significativa de 0.949. Estas conclusiones apoyan a la investigación; en las instituciones educativas el docente es visto como el orientador y el personaje de rectitud que promueve el compañerismo, el liderazgo la dimensión de influencia es necesario en un grupo de personas manera de implantar cambios en la conducta de individuos o grupos. La influencia logra mostrarse de diferentes formas, cambiando desde maneras violentas de imponer hasta maneras dóciles de convencer para el logro de las metas trazadas.

En la investigación titulada liderazgo pedagógico y gestión pedagógica tiene como objetivo específico corroborar la relación entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. El resultado de correlación de la dimensión capacidad de empatía y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,011 < 0.01) (Tabla 14). (Kapston, 2006) de los 28 docentes encuestados el 96,43% promueve a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro e inspirador; representando así un gran liderazgo, en el logro de la gestión de aprendizaje y crear espacios de cooperación y solidaridad, aquello da lugar a fortalecer criterios de empatía entre el docente, no se concuerda con Córdova (2014) indicaron que el nivel de empatía es regular con un 60.53% y Flores (2014) manifestaron que el nivel de empatía es buena con 75% y se concuerda con la gestión al desarrollo de destrezas sociales y de comunicación, con la cual guarda respeto a la opinión ajena y crear espacios de cooperación y solidaridad, aquello da lugar a fortalecer criterios de empatía entre el equipo directivo, el docente, padres de familia y estudiantes, apertura al diálogo abierto a sugerencias en busca de solución pacífica a los posibles conflictos.

V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos, $R=0,512^{**}$ ($\text{Sig.}= 0.001 < 0,01$), podemos concluir que en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil 2018, el liderazgo pedagógico tiene que ver con la gestión pedagógica, lo cual significa que ante una buen liderazgo pedagógico la gestión pedagógico se verá afectado positivamente. Los resultados revelaron un predominio del nivel de liderazgo pedagógico bueno con un 81.58% y una prevalencia del nivel regular con el 87% para la variable gestión pedagógica (Tabla 11)
2. Ante la relación entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal, “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018, se encontraron valores que dejan entre una relación la cual puede entenderse que cuando la capacidad de planificación es buena, la gestión pedagógica tendrá buenos resultados. (Tabla 12).
3. Se precisó que existe relación significativa entre la capacidad de influencia del líder pedagógico y la gestión pedagógica, lo que se comprobó con la t de Student. La r de Pearson fue de 0.323^* ($\text{Sig.}= 0.048 < 0,05$), lo que indica una correlación baja, directa y significativa al nivel 0,05. Conclusión de que existe relación significativa entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco, 2018 (Tabla 13).
4. Se estimó que existe relación entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018 lo que se comprobó con la t de Student. La r de Pearson fue de 0.406^* ($\text{Sig.}= 0.011 < 0,05$), lo que indica que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0,05. En conclusión, de que existe relación significativa entre la empatía del líder pedagógico y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco, 2018 (Tabla 14).

5. El 66% de los docentes opinan que el nivel de la dimensión institucional es bueno(Tabla 8), el 50% los docentes manifiesta que el nivel de la dimensión pedagógica es bueno (Tabla 9) y el 68% del personal docente indica que el nivel de la dimensión administrativa es bueno(Tabla 10), en cambio el 34% indico que la dimensión institucional es regular(Tabla 8), 47% de los docente encuestados manifiesta que la dimensión pedagógica es regular (Tabla 9) y 3% es deficiente y 32 % de los docentes encuestados manifiesta que la dimensión administrativa es regular (Tabla 10).

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos y al personal docente de la Unidad Educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” asistan a todos los cursos de capacitación que imparte el Ministerio de Educación con la finalidad de mejorar y fortalecer la Gestión Pedagógica y elevar la calidad de la educación en la institución educativa.

Se recomienda al equipo directivo que tiene la gran labor de dirigir, acompañar, liderar la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco” organizar GIAS (grupos de interaprendizajes educativos), para así de esta manera mantener a su plana docente actualizada, motivada y comprometida con el que hacer educativo de la institución, para ello la rectora y la vicerrectora deben liderar el trabajo en bien de la institución que dirigen.

Se recomienda al líder pedagógico mejorar sus capacidades de liderazgo, involucrándose y comprometiéndose con la institución, esto se verá reflejado en la gestión pedagógica, de esa forma se puede garantizar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes de la Institución de esta forma se podrá cumplir con los objetivos y metas plasmada en el Plan anual de trabajo (PAT).

Así mismo se recomienda considerar un mejoramiento completo de la Gestión Pedagógica tanto en lo institucional, pedagógico y administrativo basándose en el liderazgo pedagógico.

VII REFERENCIAS

- Alemán, M. (2016). Liderazgo pedagógico del director y desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Zorritos, Tumbes, 2014. Tesis doctoral.
- Blake, R. y Mouton, J. (1964) The managerial Grid. Gulf Publishing Company, Houston, Texas.
- Burns, J.M. (1978) Leadership. Harper & Row, New York.
- Chiavenato, I (2002). Administración 3era edición. Bogotá: MC Graw Hill.
https://www.academia.edu/13324010/Administracion_teor%C3%ADa_proceso_y_practica_3ra_edici%C3%B3n_-_Idalberto_Chiavenato
- Cleary, T. (2004) “Versión ilustrada del Arte de la guerra de SunTzu”. Madrid: EDAF
- Clutterbuck, D. y Crainer S. (1990) Makers of management. Londres: MacMillan.ee
- Confucio. (1975) Las Analectas (Lun Yu). Labor, Barcelona
- Córdova, M. (2014). Identificación de los estilos de liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto “mejora del sistema educativo con equidad para el desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frias, sierra alto andina de la región Piura”. Piura, Perú.
- Drucker, P. (1980) Managing in turbulent times. Harper & Row, New York.
- Flores, E. (2014). El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura. Piura, Perú.
- Goleman, D. (1998) Translation of: Working with emotional intelligence. Business & Economics.
- Gorrochotegui, A. (2010) Como asumir el liderazgo de un centro educativo. (pp. 26-29) Caracas, Venezuela. Recuperado

dehttps://www.researchgate.net/publication/259930467_Como_asumir_el_liderazgo_de_un_centro_educativo_Una_guía_práctica.

Hernández S. Roberto, Fernández C. Carlos, Batista L. Pilar (2010). *Metodología de la investigación*. México. DF: 5ta Ed. Mc Graw HillCompanies, Inc.

Hersey P, Blanchard K.H. Y Natemeyer W. E. (1979) *Situational Leadership, Perception, and The Impact of Power*. Group & Organization Studies.

Hollander, E.(1978) *Leadership Dynamics: A Practical Guide to: Effective Relationship*. Free Press, New York.

Kotter, J. (1990) *El factor del liderazgo*. Díaz de Santos, Madrid.

Lewin, K. (1939) *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Cuaderno N°10 el Instituto de Sociología de la Facultad de Filosofía de la UBA, 1958.

Martínez, Y. (2007). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima, Perú. Tesis Doctoral.

Maslow, A. (1948) *A theory of human motivation*. Psychological Review.

Maxwell, J.C. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Tennessee, Thomas Nelson, Inc.

Mayo, E. (1933) *The human problems of industrial civilization*. Macmillan, New York.

McGregor, D. (1960) *The human side of enterprise*. Mc Graw-Hill.

Mckinsey& Company, *How the world's best-performing school systems comes out on top*, September 2007. Recuperado de: http://www.mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf

Moya, L. (2014). *La empatía: entenderla para entender a los demás*. Barcelona, España.

- Pérez, J. (2010). Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nufio". Tegucigalpa, Honduras
- Prueba PISA 2012. Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2014/12/Principales-resultados-PISA-2012.pdf>
- Prueba ECE 2015. Recuperado de: http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/03/resultados_nacionales-ECE-2015.pdf
- Ruiz, G. (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima norte. Lima, Perú
- Solís, S. (2010). La influencia del liderazgo en la gestión escolar. Ciudad de México, México
- Sorados, M. (2010). La influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima, Perú
- Stogdill, R. M. (1948) Personal factors associated with leadership: a survey of the literature. *Journal of Psychology*.
- Taylor, F. (1911) *The Principles of Scientific Management*. Kinde

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Liderazgo Pedagógico, Gestión Pedagógica en Docentes y Estudiantes de 1 ero. DE Bachillerato de la Institución Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco”, 2018.

OBJETIVO: Determinar de qué manera se relaciona el Liderazgo Pedagógico con la Gestión Pedagógica.

DIRIGIDO A: Docentes, Estudiantes de 1ero. de Bachillerato de la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

ANEXO N°2

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Liderazgo Pedagógico, Gestión Escolar en la unidad educativa “ALBERTO PERDOMO FRANCO” 2018.

OBJETIVO: Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo Pedagógico con la Gestión Pedagógica

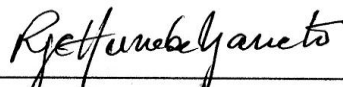
DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa “ALBERTO PERDOMO FRANCO” Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHUMBE BARRETO, Rosa Janet

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN

BUENO	REGULAR	MALO
------------------	---------	------



Dra. CHUMBE BARRETO, Rosa Janet

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Bueno	Regular	Deficiente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Conduce a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar situaciones con potencial de mejora, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad educativa.	Capacidad de planificación	Reconoce sus objetivos.	El director muestra dominio en el reconocimiento de sus objetivos.				X		X		X		X		
		Estructura sus ideas	El director manifiesta destreza en la organización de sus ideas.				X		X		X		X		
		Reconoce sus prioridades.	El director muestra dominio en el reconocimiento de prioridades.				X		X		X		X		
		Utiliza los medios a su alcance.	El director muestra habilidad en el uso de los medios a su alcance.				X		X		X		X		
	Capacidad de influencia	Posee la habilidad de persuadir.	El director muestra dominio en la habilidad de persuadir.				X		X		X		X		
		Posee la habilidad de coherencia.	El director hace lo que dice y dice lo que hace				X		X		X		X		

generales de la gestión y los de la educación, su contenido disciplinario está determinado por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica, en este		Promueve el compañerismo.	El director mantiene buena relación con sus compañeros.				X		X		X		X		
		Es confiable en asuntos personales y profesionales	El director muestra confianza a sus compañeros.				X		X		X		X		
	Empatía	Se preocupa por los demás.	El director muestra habilidad para solucionar problemas de otros.				X		X		X		X		
		Es abierto a sugerencias	El director muestra destreza para escuchar a las personas.				X		X		X		X		
		Es respetuoso	El director muestra aceptación hacia los sentimientos y conductas ajenas.				X		X		X		X		
	Institucional	Toma de decisiones	Identifico los problemas más relevantes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.				X		X		X		X		
			Planifico mi Programación curricular de aula y mis unidades				X		X		X		X		
		Objetivos	Planifico Actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI				X		X		X		X		

			Ejecuto las actividades programadas en el plan estratégico.				X		X		X		X		
		Metas	Coopero en la elaboración de metas institucionales.				X		X		X		X		
	Pedagógica	Plan de trabajo metodológico	La institución Educativa cuenta con una eficaz organización del personal de acuerdo con los fines y objetivos del centro educativo				X		X		X		X		
			Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.				X		X		X		X		
		Estrategias metodológicas y didácticas	Utilizo estrategias metodológicas y didácticas para el aprendizaje de mis estudiantes.				X		X		X		X		
			Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.				X		X		X		X		
			Aplico diversas estrategias y planifico actividades en función de los objetivos didácticos según las características de mis alumnos.				X		X		X		X		
		Recursos didácticos	En la Institución Educativa se utiliza el Manual de Organización y Funciones.				X		X		X		X		
			El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.				X		X		X		X		
		Evaluación	Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.				X		X		X		X		
			Utilizo diversas estrategias de evaluación.				X		X		X		X		
			Promuevo la auto evaluación y coevaluación.				X		X		X		X		

			Tengo dificultad para seleccionar los instrumentos de evaluación.					X		X		X		X		
			Entrego los resultados de evaluación a destiempo a mis estudiantes.					X		X		X		X		
			Proporciono datos incompletos en relación a resultados de mis alumnos.					X		X		X		X		
	Administrativa	Planes y programas	Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos.					X		X		X		X		
		Estrategia educativa	El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.					X		X		X		X		
			Aplico estrategias de manera diferenciada en el aula.					X		X		X		X		
		Materiales	Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.					X		X		X		X		

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el Liderazgo Pedagógico del director en la institución educativa Institución educativa “ALBERTO PERDOMO FRANCO”.

Marque con un aspa (x) una de las puntuaciones de la escala que crea conveniente por cada pregunta:

1. DEFICIENTE	2. REGULAR	3. BUENO
---------------	------------	----------

N°	Ítems.	ESCALA VALORATIVA		
		1	2	3
Dimensión: Capacidad de Planificación				
1	El Director muestra dominio en el reconocimiento de sus objetivos.			
2	El Director manifiesta destreza en la organización de sus ideas.			
3	El director muestra dominio en el reconocimiento de prioridades.			
4	El director muestra habilidad en el uso de los medios a su alcance.			
Dimensión: Capacidad de Influencia				
5	El director muestra dominio en la habilidad de persuadir.			
6	El Director hace lo que dice y dice lo que hace			
7	El Director mantiene buena relación con sus compañeros.			
8	El director muestra confianza a sus compañeros.			
Dimensión: Empatía				
9	El director muestra habilidad para solucionar problemas de otros.			
10	El director muestra destreza para escuchar a las personas.			

11	El director muestra aceptación hacia los sentimientos y conductas ajenas.			
----	---	--	--	--

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N°4**CUESTIONARIO: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

N°

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el Liderazgo Pedagógico del Director en la institución educativa Institución educativa “ALBERTO PERDOMO FRANCO”.

Marque con un aspa (x) una de las puntuaciones de la escala que crea conveniente por cada pregunta:

1. DEFICIENTE	2. REGULAR	3. BUENO
---------------	------------	----------

N°	Ítems	ESCALA VALORATIVA		
		1	2	3
Dimensión: Institucional				
1	Identifico los problemas más relevantes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
2	Planifico mi Programación curricular de aula y mis unidades			
3	Planifico Actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI			
4	Ejecuto las actividades programadas en el plan estratégico.			
5	Coopero en la elaboración de metas institucionales.			
Dimensión: Pedagógica				
6	La institución Educativa cuenta con una eficaz organización del personal de acuerdo con los fines y objetivos del centro educativo			
7	Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.			
8	Utilizo estrategias metodológicas y didácticas para el aprendizaje de mis estudiantes.			
9	Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.			
10	Aplico diversas estrategias y planifico actividades en función de los			

	objetivos didácticos según las características de mis alumnos.			
11	En la Institución Educativa se utiliza el Manual de Organización y Funciones.			
12	El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.			
13	Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.			
14	Utilizo diversas estrategias de evaluación.			
15	Promuevo el auto evaluación y coevaluación.			
16	Tengo dificultad para seleccionar los instrumentos de evaluación.			
17	Entrego los resultados de evaluación a destiempo a mis estudiantes.			
18	Proporciono datos incompletos en relación a resultados de mis alumnos.			
Dimensión: Administrativa				
19	Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos.			
20	El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.			
21	Aplico estrategias de manera diferenciada en el aula.			
22	Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

NEXO N° 5

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGOGICO

		LIDERAZGO PEDAGOGICO																								Suma de Items	
		CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN								CAPACIDAD DE INFLUENCIA								EMPATIA									
		Dimensión 1								Dimensión 2								Dimensión 3									
		ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
MUESTRA	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	56	
	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	63	
	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	59	
	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
	5	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61	
	6	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	59	
	7	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
	8	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61	
	9	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	58	
	10	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	59	
	11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
	12	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61	
	13	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	61	
	14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69	
	15	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	59
	16	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
	17	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
	18	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	60	
	19	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	62	
	20	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	21	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	64	
	22	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	60	
	23	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	59	
	24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
	25	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	26	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
	27	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	62	
	28	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	66	
	29	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	46	
	30	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	54	
	31	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	65	
	32	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	54	
	33	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	62	
	34	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	64	
	35	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	59	
	36	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	65	
	37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	56	
	38	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	55	

ANEXO

ANEXO N°6

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE VARIABLE GESTION PEDAGOGICA

		Gestión Pedagógica																										Administrativa					
		Institucional							Pedagógica																								
ITEMS		1	2	3	4	5			6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	21	22						
MUESTRA	1	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	18	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	2	3	3	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	17	REGULAR	3	3	2	3	11	BUENO				
	3	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	4	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	5	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	19	REGULAR	3	1	1	1	6	REGULAR				
	6	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	7	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	18	REGULAR	3	3	3	3	36	BUENO				
	8	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	19	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	9	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	18	REGULAR	3	2	2	2	9	BUENO				
	10	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	17	REGULAR	1	1	1	1	5	REGULAR				
	11	2	2	2	2	2	11	BUENO	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	BUENO	2	3	2	2	9	BUENO				
	12	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	13	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	14	1	2	2	2	2	10	REGULAR	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	20	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	15	3	3	3	3	3	13	BUENO	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	17	REGULAR	3	3	3	2	11	BUENO				
	16	2	2	2	2	3	12	BUENO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	17	3	3	3	3	3	14	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	18	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	19	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	20	3	3	2	2	2	12	BUENO	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	21	3	3	3	3	3	14	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	32	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO			
	22	2	2	2	2	3	11	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	2	3	11	BUENO				
	23	2	3	3	2	2	1	10	REGULAR	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	17	REGULAR	3	2	1	2	8	REGULAR				
	24	2	2	2	2	3	12	BUENO	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	25	2	3	3	3	2	13	BUENO	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	18	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	26	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	2	2	2	2	8	REGULAR				
	27	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	REGULAR	3	3	2	3	11	BUENO				
	28	1	3	1	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	29	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	2	2	3	2	9	BUENO				
	30	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	31	3	3	2	2	3	13	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	32	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	2	2	2	2	8	REGULAR				
	33	3	3	2	2	3	13	BUENO	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31	BUENO	3	3	2	3	11	REGULAR				
	34	1	2	3	2	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17	REGULAR	3	3	3	1	10	REGULAR				
	35	1	1	2	3	3	10	REGULAR	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	16	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	36	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	37	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	38	2	2	2	2	2	10	REGULAR	0	0	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	7	DEFICIENTE	2	2	2	2	8	REGULAR				
	Suma Total	94	96	94	93	103			82	64	80	71	65	60	82	82	82	76	75	84	89			103	100	95	97						
	Media	2.47	2.53	2.47	2.45	2.71			2.16	1.68	2.11	1.87	1.71	1.58	2.16	2.16	2.16	2.00	1.97	2.21	2.34			2.71	2.63	2.50	2.55						
	Varianza	0.47	0.36	0.31	0.31	0.27			1.00	0.28	0.91	1.09	0.27	0.30	0.89	0.95	0.95	0.97	1.11	1.04	0.88			0.27	0.35	0.42	0.36	13.74					

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,770	38

Interpretación: En la presente tabla se muestra que el alfa de Cronbach 0.770 de acuerdo a las categorías de rangos planteados por Abanto (2015 p, 49) pertenece a una excelente confiabilidad, lo que representa que el cuestionario ofrece la seguridad y confiabilidad necesaria para medir el gestión pedagógico

ANEXO N°7

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1

	NOMBRE DE LA VARIABLE 1																																				
	ACIDAD DE PLANIFICACIÓN								D1	%	Nivel	CAPACIDAD DE INFLUENCIA								D2	%	Nivel	EMPATÍA								D3	%	Nivel	V1	%	Nivel	
	Dimensión 1											Dimensión 2											Dimensión 3														
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12	13	14	15	16	17				18	19	20	21	22	23	24								
MUESTRA	1	2	3	3	2	2	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	2	3	3	23	85	BUENO	2	2	2	2	2	3	2	15	71	REGULAR	56	78	REGULAR		
	2	3	2	2	2	3	2	2	20	83	BUENO	3	2	3	2	2	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	63	88	BUENO		
	3	2	2	2	2	3	2	2	17	71	REGULAR	3	2	2	2	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	1	3	19	90	BUENO	59	82	BUENO		
	4	3	2	2	2	3	3	2	19	79	BUENO	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	63	88	BUENO	
	5	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	61	85	BUENO	
	6	3	2	2	2	3	3	3	21	88	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	1	1	2	3	3	1	3	14	67	REGULAR	59	82	BUENO	
	7	2	2	2	3	3	3	3	20	83	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	90	BUENO	
	8	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	61	85	BUENO	
	9	3	1	3	2	3	3	2	19	79	BUENO	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21	78	BUENO	2	3	3	3	3	1	3	18	86	BUENO	58	81	BUENO	
	10	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	2	3	2	3	2	3	18	86	BUENO	59	82	BUENO	
	11	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	78	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	60	83	BUENO	
	12	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	61	85	BUENO	
	13	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	1	3	19	90	BUENO	61	85	BUENO	
	14	1	3	3	3	3	3	3	22	92	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	100	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	69	96	BUENO	
	15	2	2	3	3	2	2	3	2	19	79	BUENO	3	2	3	2	2	2	2	2	20	74	BUENO	2	3	3	3	3	3	3	20	95	BUENO	59	82	BUENO	
	16	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	62	86	BUENO	
	17	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	62	86	BUENO	
	18	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	1	3	19	90	BUENO	60	83	BUENO	
	19	3	2	2	3	3	2	3	2	20	83	BUENO	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	1	3	19	90	BUENO	62	86	BUENO
	20	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	63	88	BUENO	
	21	3	2	2	2	3	2	3	2	20	83	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	64	89	BUENO
	22	2	2	2	2	3	2	2	17	71	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	60	83	BUENO	
	23	3	2	2	2	3	3	2	19	79	BUENO	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21	78	BUENO	2	3	3	3	3	2	3	19	90	BUENO	59	82	BUENO	
	24	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	62	86	BUENO	
	25	3	2	2	2	3	3	3	21	88	BUENO	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	78	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	63	88	BUENO	
	26	2	2	2	3	3	3	3	2	20	83	BUENO	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	89	BUENO
	27	3	2	2	2	3	2	2	18	75	REGULAR	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	62	86	BUENO
	28	3	1	3	2	3	3	3	2	19	79	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	27	100	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	66	92	BUENO	
	29	2	2	2	2	2	2	1	15	63	REGULAR	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	74	BUENO	2	2	2	1	1	2	1	11	52	REGULAR	46	64	REGULAR	
	30	3	2	2	2	2	2	1	16	67	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	1	3	21	78	BUENO	3	2	2	2	3	2	3	17	81	BUENO	54	75	REGULAR	
	31	3	2	2	2	2	2	1	16	67	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	1	3	21	78	BUENO	3	3	3	3	2	2	2	18	86	BUENO	55	76	REGULAR	
	32	3	2	2	2	2	2	1	16	67	REGULAR	2	2	2	2	3	3	2	1	3	20	74	BUENO	2	3	3	3	3	1	3	18	86	BUENO	54	75	REGULAR	
	33	1	3	3	3	3	3	3	22	92	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	2	1	2	3	3	2	3	16	76	BUENO	62	86	BUENO	
	34	2	2	3	2	3	3	2	20	83	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	64	89	BUENO	
	35	3	2	2	2	2	2	2	17	71	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	1	3	19	90	BUENO	59	82	BUENO	
	36	3	2	2	2	2	2	2	17	71	REGULAR	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21	78	BUENO	2	2	3	3	2	3	2	17	81	BUENO	55	76	REGULAR	
	37	3	2	2	2	2	2	2	17	71	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	2	3	2	3	2	3	18	86	BUENO	58	81	BUENO	
	38	2	2	3	2	2	3	2	19	79	BUENO	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	78	BUENO	2	3	2	2	3	1	2	15	71	REGULAR	55	76	REGULAR	

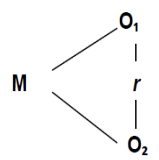
ANEXO N° 8

CONFIABILIDAD DE BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2

		Gestión Pedagógica																										8				
		Institucional							Pedagógica																					Administrativa		
		ITEMS	1	2	3	4			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22						
MUESTRA	1	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	18	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR					
	2	3	3	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	17	REGULAR	3	3	2	3	11	BUENO					
	3	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO					
	4	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO					
	5	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	19	REGULAR	3	1	1	1	6	REGULAR				
	6	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO					
	7	3	1	3	3	2	12	REGULAR	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	18	REGULAR	3	3	3	3	36	BUENO				
	8	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	19	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	9	2	2	2	2	2	10	REGULAR	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	18	REGULAR	3	2	2	2	9	BUENO				
	10	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	17	REGULAR	1	1	1	2	5	REGULAR				
	11	2	2	2	2	3	11	BUENO	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	34	BUENO	2	3	2	2	9	BUENO				
	12	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	13	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	14	1	2	2	2	3	10	REGULAR	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	20	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	15	3	3	2	2	3	13	BUENO	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	17	REGULAR	3	3	3	2	11	BUENO				
	16	2	2	2	3	3	12	BUENO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	17	3	3	3	2	3	14	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	18	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	19	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	20	3	2	2	2	3	12	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	21	3	3	3	2	3	14	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	1	32	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	22	2	2	2	2	3	11	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	2	3	11	BUENO				
	23	2	3	2	2	1	10	REGULAR	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	17	REGULAR	3	2	1	2	8	REGULAR				
	24	2	2	2	3	3	12	BUENO	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	25	2	3	3	2	3	13	BUENO	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	18	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	26	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	2	2	2	2	8	REGULAR				
	27	3	3	3	3	3	15	BUENO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	REGULAR	3	3	2	3	11	BUENO				
	28	1	3	1	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENO				
	29	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	2	2	3	2	9	BUENO				
	30	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	31	3	3	2	2	3	13	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	32	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	2	2	2	2	8	REGULAR				
	33	3	3	2	2	3	13	BUENO	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	31	BUENO	3	3	2	3	11	REGULAR				
	34	1	2	3	2	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17	REGULAR	3	3	3	1	10	REGULAR				
	35	1	1	2	3	3	10	REGULAR	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	16	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR				
	36	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	37	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	BUENO	3	3	3	3	12	BUENO				
	38	2	2	2	2	2	10	REGULAR	0	0	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	7	DEFICIENTE	2	2	2	2	8	REGULAR				

ANEXO N°9: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo Pedagógico y Gestión Pedagógica de la Unidad Educativa Fiscal Alberto Perdomo Franco Guayaquil

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018? ¿Qué relación existe entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018? ¿Qué relación existe entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo con la gestión pedagógica en los estudiantes y docentes de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. Constatar la relación entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. Corroborar la relación entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H_i. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la Gestión Pedagógica de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.</p> <p>H₀. No Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión Pedagógica de la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁. Existe relación significativa entre la capacidad de planificación y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.</p> <p>H₂. Existe relación significativa entre la capacidad de influencia y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.</p> <p>H₃. Existe relación significativa entre la empatía y la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018.</p>	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de Estudio:</p> <p>Correlación</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> <p>Técnica :</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>2 cuestionarios de 20 ítems cada uno</p>	<p>Población :</p> <p>41 trabajadores que laboran en la unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco”</p> <p>Muestra:</p> <p>38 trabajadores (docentes) que laboran en la Unidad Educativa Fiscal “Alberto Perdomo Franco”</p> <p>Muestreo:</p> <p>Muestreo probabilístico estratificado</p>

ANEXO N°10: AUTORIZACIÓN

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar el Proyecto antes mencionado, con el fin de motivar a los docentes de lo importante que es LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN PEDAGÓGICO, para el futuro desarrollo de la Gestión Educativa.

La fecha y horas sugeridas para realizar esta actividad están programada para los días 8 de junio, desde las 4:30 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y Docentes, y como para la que realiza este Proyecto.

Guayaquil 08 junio 2018



Lic. Jacqueline Rosales Blandín


Encargada del Proyecto



Leda Mariela Alvarado Herrera
RECTORA




ANEXO N°11: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

 **Ministerio de Educación**
Educemos para tener patria

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"Alberto Perdomo Franco"

Calle 24 y la "P"
redg62006@hotmail.es




SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA MI PROYECTO

SEÑORA: RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "ALBERTO PERDOMO FRANCO".

Señor Rectora **Lic. Marjorie Troya Lic.**, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo Jacqueline Rosales Blandín, maestrante de la carrera profesional Administración de la Educación, con ID. 0911833671, que por motivos académico es necesario el desarrollo de un proyecto, que consistente. En LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "ALBERTO PERDOMO FRANCO". Siendo este requisito indispensable para la aprobación de la Maestría Administración en la Educación.



ANEXO N°12: ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **ROSALES BLANDÍN, JACQUELINE ALEXANDRA**, cuyo título es: **"Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018"**, Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

Aprobado por mayoría

Piura, 11 de Julio de 2019

 Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón PRESIDENTE	 Dra. Vargas Farías Ana Melva SECRETARIO
--	---

 Dr. Córdoba Pintado Manuel Jesús VOCAL	
--	---

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N°13: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018, del estudiante Rosales Blandin, Jacqueline Alexandra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 13 de Noviembre del 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N°14: INFORME DE SIMILITUD

Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

24%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	19%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to 92920 Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%



ANEXO N°15: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Rosales Blandin Jacquelinandra Alexandra, identificado con CI N°0911833671, egresado del Programa de Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo pedagógico y Gestión Pedagógica en la unidad educativa fiscal "Alberto Perdomo Franco" Guayaquil, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:




Lta. Jacqueline Alexandra Rosales Blandin

CI. N° 0911833671

FECHA: PIURA, 11 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N°16: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROSALES BLANDIN JACQUELINE ALEXANDRA

INFORME TITULADO:

"PROGRAMA LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA
"ALBERTO PERDOMO FRANCO" GUAYAQUIL, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA